**PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCION DE ACTOS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

(Versión: 26 de Julio de 2024)

El artículo 6º del Reglamento de la Ley 21.643 dispone “Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley u otra normativa reglamentaria, los empleadores deberán: b) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, conforme a las directrices del presente reglamento.” Por su parte, el Artículo 1, numeral 2 letra a) de la Ley 21.643 establece que dicho procedimiento debe incorporarse en el reglamento interno de la entidad empleadora.

En cumplimiento de dichas obligaciones, y considerando además lo establecido a esta fecha en la Circular N° 04 de fecha 12.07.2024 de la Dirección Nacional del Trabajo, la entidad empleadora procede a elaborar el presente Procedimiento de Investigación y Sanción.

**Denuncia e inicio del procedimiento:**

**1.** La persona denunciante puede siempre entablar su denuncia ante la Dirección del Trabajo, por los canales dispuestos por dicho organismo, o ante su entidad empleadora. Para este último caso el Procedimiento de Investigación y Sanción, en adelante el “procedimiento” es el siguiente:

**2.** El procedimiento se iniciará con una denuncia escrita o verbal. La denuncia escrita puede ser formulada de manera presencial o digital, y en ambos casos será recepcionada por la persona o departamento designados para tales efectos por la entidad empleadora, la que implementará un canal o herramientas, sean presenciales o digitales, que garanticen siempre la observancia de los requisitos y principios establecidos en la ley 21.643, y que difundirá debidamente a las personas trabajadoras.

**3.** La denuncia verbal deberá ser formulada directamente ante la persona o departamento encargados, quienes tendrán la obligación de ponerla de inmediato por escrito levantando un acta, la que será suscrita por la persona afectada y por quien la recepciona.

**4.** Requisitos de la denuncia escrita o verbal:

**a)** Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo. En caso de ser formulada por una persona distinta de la denunciante deberá indicar dicha circunstancia y la representación que invoca.

**b)** Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.

**c)** Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.

**d)** Relación de los hechos que se denuncian.

La denuncia podrá contener las medidas de resguardo que la persona afectada solicita que la entidad empleadora disponga, pudiendo ésta acceder a ellas o disponer otras conforme a la naturaleza y gravedad de los hechos imputados.

**5.** Recepcionada una denuncia, la persona o departamento encargados deberán otorgar de inmediato un comprobante de recepción de la misma, informando que a la entidad empleadora le asiste la facultad de tramitarla internamente o derivarla para su tramitación ante la Dirección del Trabajo. En el caso de la denuncia verbal, se deberá entregar a la persona afectada copia del acta debidamente timbrada y con indicación de su fecha y hora.

**6.** Analizada la denuncia, y si ésta es incoherente o incompleta se otorgará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que se requiera para iniciar el procedimiento.

**7.** En los mismos términos referidos en los números anteriores deberá formularse la denuncia en los casos de violencia en el trabajo, es decir, cuando los actos de violencia provengan de terceros ajenos a la relación laboral.

**8.** En caso que la entidad empleadora principal o usuaria reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador en régimen de subcontratación o de servicios transitorios, y que se dirija en contra de otra persona dependiente de ese mismo empleador, deberá informar a la persona denunciante que puede presentar su denuncia ante la Dirección del Trabajo o ante su propia entidad empleadora, y manifestada la decisión, la entidad empleadora principal deberá remitir la denuncia a la entidad elegida por la persona denunciante en el plazo de 3 días.

**9.** Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, sean estas de la principal o usuaria, de la contratista, de la subcontratista, o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal o usuaria respectiva, ante su propio empleador o ante la Dirección del Trabajo. Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su propio empleador, este deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los 3 días desde su recepción. La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido por el presente reglamento, según corresponda. Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes en la forma establecida en los numerales 21 y siguientes de este procedimiento.

**Derechos y obligaciones de la entidad empleadora una vez recibida la denuncia.**

**10.** Recepcionada la denuncia o subsanados sus defectos, la entidad empleadora deberá adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo. Durante el desarrollo de la investigación interna la entidad empleadora podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

**11.** Podrán disponerse como medidas de resguardo la separación física de los espacios o recintos de trabajo, incluyendo la opción de disponer el teletrabajo, la redistribución de funciones, la redistribución de horarios o turnos de trabajo, proporcionar a la persona denunciante atención temprana a través del organismo administrador de la ley 16.744, y las demás que se requieran en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas.

**12.** Si la entidad empleadora opta por derivar la denuncia a la Dirección del Trabajo deberá remitir a dicho organismo los antecedentes de la denuncia y medidas de resguardo adoptadas, dentro del el plazo de 3 días contados desde la de recepción de la denuncia. Esta derivación será obligatoria cuando la denuncia se dirija en contra de las personas señaladas en el artículo 4º inciso primero del Código del Trabajo.

**13.** Si la entidad empleadora opta por hacer una investigación interna deberá informar a la Dirección del Trabajo el inicio ésta y las medidas de resguardo adoptadas, dentro del mismo plazo indicado en el punto anterior.

**Desarrollo de la investigación.**

**14.** La entidad empleadora deberá designar una persona a cargo de la investigación que preferentemente cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante. Esta persona podrá tener asesoría externa especializada en las mismas materias. La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá reclamar de la falta de imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar su cambio, circunstancia que la entidad empleadora decidirá fundadamente, dejando registro de ello en el informe de investigación.

**15.** La investigación interna se llevará por escrito en formato físico o electrónico, cuya custodia será responsabilidad de la persona a cargo de la investigación. Contemplará al menos las siguientes diligencias, de las cuales se dejará constancia en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas:

- Oportunidad para que la persona denunciante, ratifique, rectifique o complemente su denuncia, preferentemente en entrevista presencial;

- Oportunidad para que la persona denunciada formule descargos y entregue antecedentes, preferentemente en entrevista presencial;

- Oportunidad para que declaren los testigos de la persona denunciante y de la persona denunciada, preferentemente en entrevista presencial;

**16.** La investigación interna se llevará en estricta reserva de modo asegurar el derecho a la privacidad y honra de las personas denunciante y denunciada, pudiendo tener conocimiento de ésta solamente los intervinientes de la investigación, esto es, persona denunciante, persona(s) denunciada(s), testigos, entidad empleadora, persona a cargo de la investigación, asesores externos y las entidades públicas encargadas de su revisión o fiscalización.

**17.** Las notificaciones a los intervinientes se efectuarán por medios escritos, físicos o digitales, que aseguren el debido conocimiento por parte del notificado, y en particular por las formas señaladas por ellos mismos en sus presentaciones, dejándose constancia de su envío.

**18.** Los plazos indicados en este procedimiento son de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábado, domingo y festivos, a menos que expresamente se señale lo contario.

**Informe de investigación.**

**19.** La investigación interna deberá concluir dentro del plazo de 30 días hábiles contados desde la recepción de la denuncia, mediante una decisión que se denominará informe de investigación.

**20.** El Informe de Investigación deberá contener, a lo menos:

**a)** Nombre, correo electrónico y RUT de la entidad empleadora.

**b)** Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.

**c)** Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.

**d)** Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.

**e)** Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.

**f)** Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.

**g)** Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

**h)** La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.

**i)** La propuesta de sanciones cuando correspondan.

**21.** La entidad empleadora dentro del plazo de 2 días de finalizada la investigación interna remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo, la que dispone de un plazo de 30 días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento de la entidad empleadora y las personas denunciante y denunciada. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por la entidad empleadora, quien deberá notificarlo a las personas denunciante y denunciada.

**Sanciones, medidas correctivas y reclamo.**

**22.** Dentro de los siguientes 15 días corridos contados desde la recepción del pronunciamiento al informe, y de acuerdo con su mérito, la entidad empleadora deberá disponer y aplicar las medidas correctivas o sanciones, y estas últimas, en los casos que corresponda, deberá aplicarlas conforme a lo establecido en las letras b) o f) del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.

**23.** Las medidas correctivas tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el respectivo protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 211-A letra b) del Código del Trabajo. Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como del resto de los trabajadores de la empresa,

**24**. Las sanciones consistirán, según la gravedad de los hechos constatados, en amonestación escrita, multa que no podrá exceder del 25% de la remuneración diaria y despido en la forma establecida en el artículo 160 N° 1 letras b) y f) del Código del Trabajo.

**25**. La persona trabajadora sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Dirección del Trabajo que motivaron el despido.